

Проблеми порушення дисципліни праці в організації пов'язані, перш за все, з ігноруванням працівниками норм і правил трудової поведінки. «Протистояння» керівників і виконавців, ставлення до останніх як до замінюваного ресурсу не сприяє розумінню працівниками важливості вчасного виконання розпоряджень і наказів адміністрації, генеруванню у собі такої важливої риси, як дисциплінованість.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України: [прийнято Верх. Радою 10 грудня 1971 р.]: [за станом на 07 січня 2017 р.]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Оксінюйд К. Управляем трудовой дисциплиной / К. Оксінюйд// Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — № 1. — С. 11-20.
3. Super Job [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ch.rabota-vologda.ru/info/arts/141/>.

УДК 331.456

Дмитрук С.М.,
канд. екон. наук, асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ — МЕТА ДЕРЖАВИ, РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ

Основним завданням охорони праці є забезпечення безпечних, нешкідливих і сприятливих умов праці через вирішення багатьох складних завдань. Вирішальне значення в розв'язанні цих завдань полягає у поєднанні інтересів як найманих працівників, роботодавців, так і сприяння держави. Особливе значення має використання досягнень науки та техніки, що сприяє підвищенню рівня безпеки праці, культури та організації виробництва, дозволяє полегшити працю, підсилити її привабливість. Закон України «Про охорону праці» визначає: «Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці».

Безпечні умови праці — умови праці, при яких відсутній вплив шкідливих і небезпечних виробничих факторів на працівників або їх рівень не перевищує встановлених нормативів.

Сукупність чинників трудового процесу і виробничого середовища, які впливають на здоров'я і працездатність під час виконання працівником трудових обов'язків, складають умови праці. Основні складові безпечних умов праці можна охарактеризувати:

- зручним робочим місцем;
- чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності;
- захистом від дії шкідливих речовин та випромінювань;
- освітленістю;
- захистом від шуму та вібрацій;
- засобами безпеки при роботі з обладнанням;
- робочим одягом і різними засобами індивідуального захисту;
- побутовими приміщеннями та спеціальними службами, що призначені створювати безпечні та нормальні санітарні умови праці;
- медичним обслуговуванням і санітарно-профілактичними заходами.

Законодавство України передбачає юридичні засоби охорони права на належні, безпечні і здорові умови праці, що забезпечує можливість працівників вимагати від відповідних органів держави виконання обов'язків щодо забезпечення безпечних умов праці. Якщо, наприклад, у проектах виробничих об'єктів, у конструкціях машин, верстатів та інших засобах виробництва не додержані вимоги охорони праці, кожний працівник вправі звернутись до суду з вимогою усунути недоліки в галузі охорони праці, а останні зобов'язані вжити відповідних заходів.

Забезпечення безпечних умов часто не дотримуються підприємствами, установами і організаціями різних організаційно-правових форм, які використовують працю найманих працівників і пов'язують це, насамперед, з економічною кризою. Чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як другорядні.

Основні причини такого положення можна розділити на такі групи:

1. Значна амортизація основних фондів, їх несвоєчасне відновлення, ремонт; незадовільна забезпеченість технічними засобами безпеки, засобами індивідуального і колективного захисту працівників; погана організація робіт; істотні недоліки у прове-

денні навчання безпосередніх виконавців робіт і керівників, свідоме порушення правил безпеки.

2. Недостатнє знання роботодавцями вимог з охорони праці, небажання роботодавців займатися організацією охорони праці, відсутність на підприємствах профспілкових організацій, колективних договорів, угод з охорони праці, які могли б у правовій формі закріпити вимоги про створення безпечних умов праці, неефективність і неоперативність контролю з боку місцевих органів виконавчої влади і територіальних органів нагляду внаслідок великої кількості підприємств, невимогливість працівників до умов праці з остраху втратити своє робоче місце.

Для покращення ситуації із забезпечення належних і безпечних умов праці необхідно змінювати ситуацію шляхом здійснення відповідних заходів. Серед таких заходів доцільно було б: приведення у відповідність з Європейськими нормами діючих національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці; посилити контроль за дотриманням вимог нормативних актів у сфері охорони праці роботодавцями та працівниками; підвищити відповідальність за порушення встановлених норм, правил, стандартів щодо забезпечення та гарантування працівнику його права на безпечні умови праці.

УДК 331.4

Василик А.В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

За сучасних умов для України характерна вкрай негативна ситуація у сфері умов та охорони праці. Це проявляється і у надвисокій чисельності працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у неналежних умовах, і у надзвичайних показниках травматизму і профзахворюваності в Україні, і у високих розмірах відшкодування матеріальної шкоди потерпілим на виробництві, і у практиці приховування нещасних випадків на виробництві та непов'язанні їх і професійних захворювань з виробничим і трудовим процесом тощо. Зазначене унеможливорює віднесення трудової діяльності людини, яка може й працює в умовах свободи, за